

مفاهيم المقرر :

الإدارة في الخدمة الاجتماعية – المنظمة الاجتماعية – التخطيط الإداري – التنظيم الإداري- التنسيق- التوجيه – الإشراف – التعيين- التوظيف – التدريب – التطوع- التسجيل- اتخاذ القرار –إدارة الجودة الشاملة. الموضوعات الهامة :

- ١_ التنظيم الإداري ونظرياته (٥)
- ٢_ المنظمات الاجتماعية واتجاهات المنظرين نحوها (٢)
- ٣_ التمويل والإدارة المالية بالمؤسسات الاجتماعية (٩)
- ٤_ إدارة الجودة الشاملة بالمنظمات الاجتماعية (١٣)
- ٥_ متطلبات الاعداد المهني للإخصائي الاجتماعي كإداري (٣)

١- المنظمة الاجتماعية :

تجمع إنساني ينتظم فيه الأفراد ليشتركوا في تحقيق هدف مشترك ولكل منهم دور ومسئولية .

٢ الإدارة في الخدمة الاجتماعية :

أ- الجهود التي يجب أن تبذل لكي تحقق المؤسسة الاجتماعية الأهداف التي قامت من أجلها(بطريقة علمية).

٣ التخطيط الإداري :

ويقصد به «كل ما يحدد مقدما وما سوف يتم عمله وعلى أساسه تحدد عمليات التنظيم وحشد القوى البشرية والمادية والإشراف والرقابة».

٤ التنظيم الإداري :

هو أسلوب النشاط التنفيذي من حيث تقسيم العمل وتوزيعه إلى وحدات النشاط وتحديد اختصاصات ومسئوليات هذه الوحدات والعاملين بها وطريقة الاتصال وسير الإجراءات التنفيذية .

٥ التنسيق :

هو إيجاد الانسجام والترابط بين أوجه النشاط المختلفة عند توجيهها لتنفيذ الأهداف الموضوعية .

٦ الإشراف :

مراقبة التنفيذ والتأكد من مطابقته الخطة الموضوعية لتحقيق الهدف .

٧ التعيين :

إلحاق العامل بعمل في المؤسسة في حدود ميزانية الوظائف المدرجة سواء في المؤسسة الحكومية أو الأهلية .

٨ التوظيف :

هو تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة و اختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان الملائم لها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب وتوفير شروط وظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد

وكذلك تحديد الأجور ووضع نظم العلاوات والترقيات وإنهاء الخدمة كي يركزوا في العمل ويشعروا بالأمن والاستقرار.

٩ التدريب :

هو رفع مستوى إنتاج العامل وإكسابه خبرات جديدة في العمل أو توجيهه لعمل جيد أو وظيفة جيدة .

١٠ التطوع :

هو ذلك الجهد الذي يبذله أي إنسان من أجل مجتمعه أو من أجل جماعات معينة فيه بلا مقابل ، وفيه يتحمل مسئوليات العمل من خلال المؤسسات الاجتماعية القائمة إرضاء لمشاعر ودوافع إنسانية داخلية خاصة تلقى الرضا والقبول من جانب المجتمع .

١١ التسجيل :

هو كتابة الحقائق أو المعلومات كما هي بأمانة بقصد الاحتفاظ بها والرجوع إليها في المستقبل ، فإذا اقترنت المعلومات بغرض معين من الكتابات التي تهدف إلى عرض معلومات فإننا نطلق عليها تسجيل .

١٢ عملية اتخاذ القرار :

المقصود بعملية اتخاذ القرارات أن يكون القرار معبر عن أفضل البدائل التي تتوخى أفضل السبل لبلوغ الهدف الذي من أجله اتخذ القرار .

هى طريقة لإدارة المنظمة تهدف إلى التعاون والمشاركة المستمرة من العاملين بالمنظمة أو المسؤولين عن برامجها ، من أجل تحسين الخدمات والأنشطة التى تحقق رضا العملاء وسعادة العاملين ومتطلبات المجتمع.

متطلبات الإعداد المهني للإخصائى الاجتماعى كإدارى :

المطلب الأول : المعارف اللازمة للإخصائى الاجتماعى كإدارى:

أ- المعارف المتعلقة بالمؤسسة من حيث:

غرض ووظيفة المؤسسة وفلسفتها وكيفية تطويرها بما يشبع احتياجات عملائها المتجددة. نوع العملاء من حيث السن والجنس والحاجة والميول والمكان الجغرافى.

كيفية مساعدة المؤسسة لعملائها ووسائل تحقيق ذلك

معرفة سياسة المؤسسة الداخلية وعملياتها

المقاييس التى وضعتها المؤسسة لتقييم خدماتها وتطويرها

ميزانية المؤسسة من مصروفات وإيرادات.

العلاقة بين جماعات العمل ووسائل تسهيل الاتصال بين كافة العملاء.

الجماعات التى تتعاون داخل المنظمة (مجلس الإدارة ، الموظفين، العملاء)

ب- المعارف المتعلقة بالمجتمع المحيط بالمؤسسة :

الدور الذى تقوم به المؤسسة نحو المجتمع الذى تمارس عملها فيه.

ما يوفره المجتمع للمؤسسة من دعم مادي وموارد مختلفة.

تاريخ المجتمع وسماته وقيمه وعاداته.

الشخصيات المؤثرة في المجتمع والأدوار التى يقومون بها.

المؤسسات الاجتماعية المختلفة الموجودة بالمجتمع.

احتياجات المجتمع ومشكلاته

ج- المعارف المتعلقة بذات الإخصائى الاجتماعى :

فهمه لذاته والمشاعر المرتبطة بالسلطة والمسئولية.

فهم دوره في تيسير عمل الأفراد والجماعات في المؤسسة التى يعمل بها.

فهم علاقاته بجميع العاملين بالمؤسسة من خلال فهمه للتنظيم الداخلى وعلاقة المؤسسة بالمؤسسات الأخرى في المجتمع.

د- المعارف المتعلقة بإدارة المنظمات الاجتماعية:

نشأة ومفهوم الإدارة في الخدمة الاجتماعية .

نشأة ومفهوم وخصائص المنظمات الاجتماعية وأنواعها.

العلاقة بين المنظمات الحكومية والأهلية والتنسيق بينها.

وظائف الإطار في المؤسسات الاجتماعية

المطلب الثانى: الخبرات اللازمة للإخصائى الاجتماعى كإدارى:

الخبرة عبارة عن عملية تفاعل تتم بين الفرد والبيئة المحيطة بما تتضمنه من مؤثرات مختلفة، ولكى تكون ذات فاعلية

لا بد من توافر مبدئين:

١_ مبدأ اتصال الخبرة .

٢_ مبدأ التفاعل .

ويمكن تحديد الخبرات اللازمة لممارسة الاختصاص الاجتماعي لعمله إداري فيما يلي: النوع الأول: خبرات مهنية: وتتمثل في العمليات الآتية:

عملية الدراسة والبحث: من خلال جمع المعلومات اللازمة باستخدام المنهج العلمي.
عملية التشخيص : للمشكلات والمواقف التي تواجه المؤسسة وتحديد أسبابها .
عملية الاتصال: الأفقي والرأسي والداخلي والخارجي
عملية العلاج: بهدف مساعدة الوحدة التي يعمل بها على التغلب على مشكلاتها وصعوباتها في تقديم الخدمة
عملية وضع الخطة: لتحقيق الأهداف الموضوعية
عملية التنفيذ: بهدف احداث تغييرات لصالح الوحدات وتنفيذ الخدمات من خلال ترجمة الخطط إلى برامج تنفيذية.

عملية التنسيق: بين جهود الأفراد والجماعات والمنظمات في مجال العمل والمساعدات لتحقيق الأهداف المبتغاة
عملية التدعيم: بالتعرف على امكانيات وموارد المنظمات وتحديد احتياجاتها في ضوء الموارد المتاحة او التي يمكن اتاحتها .

عملية القيادة: عند قيامه كقائد مهني متى اقتضى الامر
عملية الارشاد: بهدف مساعدة المؤسسة على تحديد الوسائل التي تستخدمها لتحقيق اهدافها.
عملية التدريب والتعليم: لاجراء دورات تعليمية وتدريبية في مجال خدمات المؤسسة
عملية المتابعة والتقييم: التأكد من تنفيذ الأنشطة وفقا للخطة المرسومة وهل حققت الأهداف ام لا ومواطن القوة والضعف في خدمات المؤسسة الح
عملية التسجيل: تدوين جميع الاعمال والانشطة المهنية

النوع الثاني : خبرات إدارية :

وهي الخبرات المرتبطة بممارسة العمليات الإدارية ووظائف الإدارة حسب وضعه الوظيفي بالمؤسسة
بالنظر لتلك الوظائف بطريقة تكاملية وهذه العمليات الادارية هي(التخطيط، التنظيم، الرقابة، القيادة، التوجيه، اتخاذ القرارات)

والتصنيف السابق لنوعى الخبرة يمكن من خلاله التمييز بين جانبين:
الجانب الأول: الخدمات المهنية التي تقدمها تلك المؤسسات إلى عملائها ويطلق عليها الخدمات الفنية.
الجانب الثاني: الأعمال أو الاختصاصات التي تتصل بكيفية إدارة هذه المؤسسات ويطلق عليها الوظائف الإدارية.

الخبرات اللازمة لنجاح الاختصاص الاجتماعي في عمله إداري:

الحصول على الحقائق المرتبطة ببرنامج المؤسسة وأهدافها وعلاقتها بالمجتمع وكيفية تحقيق البرامج والأهداف.
تحليل الأوضاع الاجتماعية والخدمات لمقابلة الحاجات الانسانية وتحديد نوعية تلك الخدمات بناء على الحقائق التي تم الحصول عليها.

اتخاذ القرارات بأفضل السبل التي تحقق أهداف المنظمة بأحسن أداء ممكن في أقل وقت.
التخطيط وتوزيع الموارد على أساس من تحديد البدائل واختيار البديل الامثل لتحقيق الأهداف القريبة بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

إقامة البناء التنظيمي ومهام العمل والعلاقة بين الاجزاء المكونة للتنظيم وتحديد خطوط الاتصال لتسهيل القيام بالمهام.
تعيين هيئة الموظفين بالمؤسسة وتحديد الاجراءات الخاصة بهم(توظيف، أجور، ترقيات)
الإشراف وتحديد قواعد الضبط للموظفين والموارد المالية .
التسجيل والمحاسبة لكل أنشطة المنظمة بما يسمح بالتقييم المناسب

توفير الموارد المالية والتعرف على كيفية توزيعها على أقسام المنظمة وفقاً لاحتياجاتها .

تمرين: ما أهم المعارف (المتعلقة بالمؤسسة) اللازمة للإخصائي الاجتماعي كإداري؟

الإجابة: تتمثل أهم المعارف المرتبط بالمؤسسة فيما يلي:

- غرض ووظيفة المؤسسة وفلسفتها وكيفية تطويرها بما يشبع احتياجات عملائها المتجددة.
- نوع العملاء من حيث السن والجنس والحاجة والميول والمكان الجغرافي.
- كيفية مساعدة المؤسسة لعملائها ووسائل تحقيق ذلك
- معرفة سياسة المؤسسة الداخلية وعملياتها
- المقاييس التي وضعتها المؤسسة لتقييم خدماتها وتطويرها
- ميزانية المؤسسة من مصروفات وإيرادات.
- العلاقة بين جماعات العمل ووسائل تسهيل الاتصال بين كافة العملاء.
- الجماعات التي تتعاون داخل المنظمة (مجلس الإدارة ، الموظفين، العملاء .

تطور نظريات التنظيم

أ- النظرية التقليدية الكلاسيكية

- ويطلق على هذه النظرية نموذج الآلة ويرجع السبب في ذلك إلى:
- أنها نظرت إلى العاملين في المنظمة باعتبارهم آلات وتجاهلت العنصر البشري
- أنها اعتبرت العمال وحدات تتحرك آلياً
- وترى أن من واجب العامل أن يتأقلم مع الوظيفة أو العمل الذي يكلف به.
- ونظرت للعامل على أنه سلعة يمكن شراؤها أو التخلص منها وفقاً لرغبة الإدارة
- وترى انه على العاملين أن يتكيفوا مع حاجات التنظيم، وتستغني المنظمة عن من يعجزون عن ذلك
- اهتمت بالعائد المادي وفصلت بين الوظيفة والإنسان .

ويعد نموذج (فريدريك تايلور) في الإدارة من النماذج التقليدية التي نادى ب: -

- ضرورة تقسيم العمل الإشرافي

- وضع محددات للأداء

- ركز على تقسيم العمل وزيادة الإنتاج

وظهرت أربعة مبادئ تنظيمية للتقليديين :

١- مبدأ التنسيق

٢- مبدأ التسلسل الإداري

٣- المبدأ الوظيفي

٤- ومبدأ المشورة والتنفيذ.

سمات نظرية التنظيم التقليدية:

تتمثل فيما يلي:

- ١- تعد وحدة التنظيم هي الوظيفة وعلى الإنسان أن يتكيف مع متطلبات العمل
- ٢- توجد خطوط رسمية محددة للاتصال بين أجزاء التنظيم في شكل تعليمات وأوامر تصدر من الإدارة إلى العاملين
- ٣- يطبق التنظيم أساليب للإشراف تقوم على استخدام السلطة والنفوذ
- ٤- تعتبر النظرية التقليدية أن التنظيم لا يتأثر بالبيئة المحيطة فكل أنشطة التنظيم ترتبط بأعضائه فقط

ثانياً: النظرية الانسانية(التقليدية المستحدثة) :

ومحور هذه النظرية أن الإنسان (الفرد) الذي يصنع الوظيفة ويؤثر فيها. يعتبر «التون مايوم» أول رواد هذه النظرية حيث قام بتجربة هوثورن التي تعد أساساً للأيدولوجيا الحديثة في التنظيم لأنها غرست في الأذهان ان مفهوم المنظمة يحمل صفات اجتماعية فهي التي تحدثت عن الجوانب الاجتماعية للمنظمة

وتهتم هذه النظرية بالتنظيم غير الرسمي وبناء نظام اتصالات حول الأشخاص الذين يكونون مركزاً لاتخاذ القرار ، سواء كان من الرؤساء أو المرؤوسين ومن ثم فإن المحور الذي تدور حوله النظرية الإنسانية هو الفرد والجماعة أثبتت تجارب هوثورن أن السبب في زيادة الكفاية الانتاجية لا يرجع إلى الظروف والبواعث الخارجية بقدر ما يرجع إلى ارتفاع الروح المعنوية بين العمال وأن العامل الحاسم في زيادة القدرة الإنتاجية هو العوامل الاجتماعية والنفسية وليس المادية.

ثالثاً: النظرية الحديثة :

وتقوم على مفاهيم الإدارة الحديثة ومنها القيادة الإدارية واتخاذ القرارات والتخطيط والاتصالات والرقابة كما تهتم بدور العنصر البشري في تشكيل وتعديل التنظيم الرسمي . وتهتم بالتعاملات التي تنشأ بين أفراد وجماعات المنظمة والتي ينشأ عنها التنظيم غير الرسمي . وقد أصبح اتخاذ القرارات من أهم الموضوعات التي يهتم بها علماء الإدارة والتنظيم ،فاتخاذ القرارات هو قلب الإدارة الحديثة ويقوم على منطق وسيكولوجية الإنسان في الاختيار. وأسلوب التخطيط الإداري من المفاهيم الإدارية الحديثة التي أصبحت تستخدمه كل منظمة كإجراء طبيعي يومي يستهدف سلامة التنفيذ لتحقيق الأهداف.

تمرين: اعقدى مقارنة بين نظريات التنظيم الإداري؟

ميزانية المؤسسة الاجتماعية :

- «يمكن تعريف ميزانية المؤسسة بأنها بيان تقديرات وإيرادات المؤسسة خلال فترة زمنية محددة وعادة ما تكون سنة».
- تعد الميزانية من أهم أنشطة الهيئات والمؤسسات الاجتماعية
 - تعد الميزانية من أهم بنود جلسة مجلس الإدارة
 - تدرج الميزانية في جدول أعمال مجلس الإدارة قبل السنة المالية بوقت كاف ليناقتها أعضاء المجلس ويوقعها أمين الصندوق
 - يجب بعد اعتماد الميزانية إعلانها لجميع الأعضاء
 - يجب عرض الميزانية بطريقة أمينة في اجتماع الجمعية العمومية

أقسام ميزانية المؤسسة الاجتماعية :

أولاً : الإيرادات :

- تعتمد الهيئات الأهلية في تمويلها بصفة أساسية على مساهمات أفراد المجتمع وتأخذ هذه المساهمات صوراً متعددة منها
- ١- اشتراكات الأعضاء
 - ٢- إيرادات مختلفة مقابل خدمات تؤديها المؤسسات
 - ٣- التبرعات وتأخذ أشكالاً متعددة
 - ٤- الإعانات الحكومية وتأخذ صوراً متعددة
- أ- إعانات دورية : وتمنح للمؤسسة بناء على استمرار المؤسسة في أداء نشاطها ، وبعد التأكد من أدائها لرسالتها.

ب- إعانات إنشائية : وتُمنح للمؤسسة مرة واحدة للمساعدة في إنشاء الجمعية.

ثانياً المصروفات :

تظهر ميزانية المؤسسات الاجتماعية في أبواب للصرف

تنقسم الأبواب إلى بنود

تنقسم البنود إلى أقسام فرعية.

عناصر إدارة الجودة الشاملة للمنظمات الاجتماعية:

١. القضاء على العوائق التنظيمية بين المستويات الوظيفية المتعددة بالمنظمة في كافة مستوياتها.
٢. الاعتماد على سياسات أكثر واقعية في تحقيق أهداف المنظمة في ضوء تحديد الوسائل الكفيلة بتحقيقها بعيداً عن الشعارات.
٣. تطوير برنامج قوى للتعليم وإعادة التدريب والتنمية الذاتية للقائمين على إدارة المنظمة وتوفير وسائل اتصال مستديمة لمتابعة الجودة
٤. المتابعة المستمرة التي تدل على أن المنظمة جعلت من الجودة الشاملة جزءاً يتجزأ من تنظيمها وليس فقط مجرد برنامج مؤقت.
٥. الاهتمام بالتغذية العكسية في الوقت الملائم كأساس لزيادة فرص النجاح وتحقيق أهداف المنظمة.
٦. التأكيد على جعل جميع المسؤولين عن إدارة المنظمة يعملون من خلال فريق عمل تحقيقاً للتحويل إلى نظام الجودة مع ضرورة مشاركة العاملين في جميع المستويات بعد التدريب اللازم.
٧. تحدي أهداف المنظمة وفلسفتها مع تطوير غاية مستقرة واستمرارية الهدف لتحسين أداء الأنشطة والخدمات.
٨. تبني الفلسفة الجديدة لجودة المنظمة وتفهمها من جميع المشاركين والعاملين فيها
٩. التوقف عن الاعتماد على التنقيش لتحقيق الجودة والتركيز على الجودة كجزء من العمل منذ بداية التفكير في إنشاء المنظمة وتفعيل التقويم الداخلي.
١٠. التركيز على الكيف بجانب الكم في الخدمات التي تقدمها المنظمة للمستفيدين.
١١. الاهتمام بالتدريب لزيادة قدرة ومهارة الموارد البشرية لتبني آليات الجودة بهدف تحسين وجودة الخدمات.
١٢. الاهتمام بدور الاشراف والقيادة في مساعدة القائمين على إدارة المنظمة ليؤدوا عمل أفضل على أساس نقل الخبرة والمهارة من المشرف إلى المشرف عليه.
١٣. الابتعاد عن الخوف من التغيير بالنسبة لكافة المسؤولين عن المنظمة رؤساء ومرووسين واتخاذ قرارات التغيير استناداً على الحقائق.

ضمانات تحقيق الجودة الشاملة في إدارة المنظمات الاجتماعية :

- الضمان الأول:** استفادة المنظمات الاجتماعية من أحدث التطورات التكنولوجية ونظم المعلومات والاتصالات في كافة مراحل إعداد وتنفيذ وتقويم البرامج والخدمات التي تقدمها لعملائها.
- الضمان الثاني:** الاهتمام بحاجات العملاء ورغباتهم ووضع البرامج التي تشبع تلك الاحتياجات بأفضل الطرق.
- الضمان الثالث:** وضع الضوابط المالية للمنظمة وتحديد توصيف لعمل مختلف التخصصات المشاركة في كافة المستويات الوظيفية مع وضع سياسات تضمن تساوى الفرص بين الجميع.
- الضمان الرابع:** الحرص على أن تكون جودة المنظمة وسيلة لتحقيق الرضا العام مع العمل المستمر على تطويرها وصولاً لثقة المستفيدين من الخدمات المقدمة.
- الضمان الخامس:** أن يتصف المسؤولون عن الإدارة بعدة مهارات أساسية مثل القيادة الواعية المدعمة، التعامل مع التغيير، العمل براءة وذكاء مع مختلف وجهات النظر، القدرة على اتخاذ أفضل القرارات.

الضمان السادس : تدريب العاملين في المنظمة على التقنيات الحديثة والمهارات التي تساعد على تحسين الجودة في الأداء وخدمة العملاء المستفيدين منها.

الضمان السابع : استخدام منهج اجتماعي فني متوازن يؤكد على توفير المناخ الملائم لتعاون جميع العاملين لتحقيق أهداف المنظمة وتشجيعهم لتبني أفكار جديدة وتحفيزهم لبذل أقصى جهد ممكن.

الضمان الثامن : تقليل الفاقد المادي والبشري والزمني في إطار استخدامات مدخلات المنظمة بحيث تستثمر تلك الموارد أفضل استثمار بما يحقق عائد أكثر من التكلفة وحصول المستفيدين على خدمات المنظمة في الوقت المناسب وبالجودة المطلوبة

الضمان التاسع : الاهتمام باتباع الأسس والقواعد العلمية القائمة على القياس الفعلي والتحليل بغرض تقويم أنشطة وخدمات المنظمات الاجتماعية بهدف تعديلها وتطويرها بما يجعلها أكثر جودة ومحقة لأهداف المواطنين.

اتجاهات المنظرين نحو المنظمات :

أولاً : اتجاهات المهتمين بالناحية البنائية:

ومن أهمهم فيبر وبارسونز وسلزتيك وهم جميعاً يتفقون على ان المنظمة عبارة عن تجمع بشري ينشأ بغية الاستمرار والدوام من أجل تحقيق أهداف معينة.

ولهم وجهات نظر ثلاث :

الأولى: أنها أداة لتحقيق أهداف معينة.

الثانية: ببيان هادف ذو هدف .

الثالثة: نسق اجتماعي له وظائفه .

ويهتم المؤيدون لهذا الاتجاه بمستويات العمل وتدرج السلطة والمتغيرات التحليلية كالإتصال والعلاقات العامة.

ثانياً: المنظمات من وجهة نظر السلوكيين:

هي عبارة عن بيئي خاصة يعيش فيها الأفراد أو يعملون فيها ومن خلالها تؤثر على سلوكهم وشخصيتهم كما ان العاملين بها يؤثر كل منهم في الاخر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

ويرى صلاح جوهر أن سلوك الانسان داخل المنظمات ينتج عن ثلاث مجموعات:

الأولى : مجموعة العوامل الفردية المتعلقة بالفرد.

الثانية: ترتبط بالجماعات الصغيرة التي تتكون بصفة رسمية داخل المنظمة الرسمية وتكون سببا في نشوء التنظيم غير الرسمي.

الثالثة: تتضمن عوامل تتصل مباشرة بالتنظيم الرسمي داخل المنظمة.

ثالثاً: المنظمة من وجهة نظر المهتمين بالنواحي البيئية:

ومن أهم من اهتموا بهذا التفسير العالم سلزنيك SELZNICK ، وينظر أصحاب النظرية البيئية للمنظمة على أنها كيان داخل كيان اخر اوسع ويكادون يجمعون على أن الحد الفاصل بين ما هو منظمة وما هو بيئة هو خط اعتباري يكاد

يمحى في بعض الاحيان

وتتأثر المؤسسات و المنظمات بالبيئة التي توجد بها بمكوناتها الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والطبيعية ويتفاعل الانسان معها كتفاعله مع أسرته او وسطه الاجتماعي الذي يعيش فيه.

والمنظمات التي لا تستجيب للمؤثرات البيئية سرعان ما تنعزل وتصبح كالجسم الغريب غير المرغوب الذي لا فائدة منه حيث تفتقد هنا لأهم مقومات وجودها وهو الاستجابة لاحتياجات البيئة .